



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

5 юни 2018 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 1999/70/ЕО —
Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) — Клауза 4 — Принцип на недопускане на дискриминация — Понятие „условия за наемане на работа“ — Сравнимост на положенията — Обосноваване — Понятие „обективни причини“ — Обезщетение при прекратяване на трудов договор за неопределено време на обективно основание — Обезщетение в по-нисък размер, изплащано при изтичане на срока на срочен трудов договор за „частично заместване“

По дело C-574/16

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Висш съд на Галисия, Испания) с акт от 7 ноември 2016 г., постъпил в Съда на 14 ноември 2016 г., в рамките на производство по дело

Grupo Norte Facility SA

срещу

Angel Manuel Moreira Gómez,

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: К. Lenaerts, председател, А. Tizzano, заместник-председател, Л. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, А. Rosas и С. G. Fernlund, председатели на състави, Ал. Арабаджиев (докладчик), М. Safjan, D. Šváby, М. Berger, А. Prechal, Е. Jarašiūnas и Е. Regan, съдии,

генерален адвокат: J. Kokott,

секретар: L. Carrasco Marco, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 8 ноември 2017 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за Grupo Norte Facility SA, от А. I. López Fernández и Е. Orusco Almazán, abogados,
- за испанското правителство, от А. Gavela Llopis, в качеството на представител,
- за Европейската комисия, от М. van Beek и N. Ruiz García, в качеството на представители,

* Език на производството: испански.

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 20 декември 2017 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на 18 март 1999 г. (наричано по-нататък „рамковото споразумение“), което се съдържа в приложение към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) (ОВ L 175, 1999 г., стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129), както и до тълкуването на член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).
- 2 Това запитване е отправено в рамките на спор между Grupo Norte Facility SA (наричано по-нататък „Grupo Norte“) и г-н Angel Manuel Moreira Gómez, свързан с изтичането на срока на сключения от последния с това дружество договор за частично заместване.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 Съгласно съображение 14 от Директива 1999/70:
„Подписалите страни пожелаха да сключат рамково споразумение относно срочната заетост, като определят общите принципи и минималните изисквания за срочни трудови договори и трудови правоотношения; те демонстрираха желанието си да подобрят качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа за недискриминация и да създадат рамка за предотвратяване на нарушенията, произтичащи от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения“.
- 4 Съгласно член 1 от Директива 1999/70 тя цели „да въведе в действие [рамковото споразумение], сключено [...] между общите междуотраслови организации (CES, UNICE и СЕЕР)“.
- 5 Втората алинея от преамбюла на Рамковото споразумение гласи следното:
„Страните по настоящото споразумение приемат, че договори с неопределена продължителност са и ще продължават да бъдат общата форма на трудово правоотношение между работодатели и работници. Те също приемат, че срочните трудови договори отговарят, в определени обстоятелства, на нуждите и на работодателите и на работниците“.
- 6 Според третата алинея от този преамбюл:
„[Рамковото споразумение] определя общите принципи и минималните изисквания, свързани със срочната работа, приемайки, че тяхното детайлно приложение трябва да отчита реалностите на специфичните национални, секторни и сезонни ситуации. То илюстрира желанието на социалните партньори да създадат обща рамка за осигуряване на равно третиране

на работниците на срочен трудов договор, като ги закриля срещу дискриминация и за използване на срочните трудови договори на база, приемлива за работодателите и работниците“.

7 Съгласно клауза 1 от Рамковото споразумение то има за цел, от една страна, да подобри качеството на срочната работа чрез гарантиране на прилагането на принципа на недискриминация, и от друга страна, да създаде рамка за предотвратяване на злоупотребата, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения.

8 Клауза 3 от Рамковото споразумение, озаглавена „Определения“, гласи:

„1. По смисъла на настоящото споразумение терминът „работник на срочен трудов договор“ означава лице, което има трудов договор или правоотношение, сключени директно между работодателя и работника, където изтичането на срока на трудовия договор или правоотношение е обусловено от обективни условия, такива като достигане на определена дата, завършване на специфична задача или настъпване на определен[о събитие].

2. По смисъла на настоящото споразумение терминът „работник на постоянен трудов договор за сравнение“ означава работник с трудов договор или правоотношение с неопределена продължителност, в същото [предприятие], ангажиран със същата или подобна работа/занятие, като се отдава дължимото внимание на квалификациите/уменията. [...]“.

9 Клауза 4 от Рамковото споразумение, озаглавена „Принцип на недискриминация“, предвижда в точка 1 следното:

„По отношение на условията за наемане на работа, работниците на срочни трудови договори не се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работници на постоянен трудов договор за сравнение, само защото имат срочен договор или правоотношение, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини“.

Испанското право

10 Член 12, параграфи 6 и 7 от Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Преработен закон за статута на работниците), одобрен с Real Decreto Legislativo 1/1995 (Кралски законодателен декрет № 1/1995) от 24 март 1995 г. (BOE, бр. 75 от 29 март 1995 г., стр. 9654) в редакцията му, приложима към момента на настъпване на фактите, разглеждани по главното производство (наричан по-нататък „Законът за статута на работниците“), предвижда:

„6. За частично пенсиониране на работник [...] е необходимо той и работодателят да се споразумеят за намаляване на работното време и на трудовото възнаграждение с поне 25 %, но не повече от 75 % и едновременно с това работодателят да сключи при спазване на следващия параграф договор за частично заместване за работното време, освободено от частично пенсионирания работник. Договор за частично заместване може да се сключи и за заместване на работници, които се пенсионираат частично след навършване на 65-годишна възраст.

Работното време и трудовото възнаграждение може да бъдат намалени с до 85 %, ако договорът за частично заместване предвижда работа на пълно работно време и е сключен за неопределено време [...]

Работата на непълно работно време по такъв трудов договор и получаването на възнаграждение за нея са съвместими с получаването от работника на частична пенсия за осигурителен стаж и възраст по схемата за социална сигурност.

Трудовото правоотношение се прекратява при пълното пенсиониране на работника.

7. За договора за частично заместване се прилагат следните правила:

- a) Той се сключва с лице, което е безработно или което вече работи на срочен трудов договор за работодателя.
- b) Освен в случая по параграф 6, втора алинея договорът за частично заместване, сключен поради частично пенсиониране, трябва да е за неопределено време или поне за срок, равен на времето, което остава до навършването на 65-годишна възраст от замествания работник. Ако при навършване на тази възраст частично пенсионираният работник продължи да работи, договорът за частично заместване, сключен за определен срок, може да бъде продължаван по съгласие на страните всеки път за по една година, но при всяко положение се прекратява с изтичане на съответния едногодишен срок в годината на пълното пенсиониране на замествания работник.

При частично пенсиониране на работник, който е навършил 65-годишна възраст, работодателят може да сключи договор за заместване на този работник за освободеното от него работно време, който е за неопределено време или за срок от една година. В последния случай договорът се продължава автоматично при изтичане на срока, всеки път за по една година, и се прекратява съгласно предвиденото в предишната алинея.

[...]

- d) Длъжността, заемана от заместващия работник, трябва да бъде същата като тази на замествания работник или сходна, тоест такава, при която изпълняваните функции се отнасят към същата професионална група или еквивалентна категория.

[...]“.

11 Член 15, параграф 1 от Закона за статута на работниците гласи:

„Трудовият договор може да бъде сключен за неопределено време или за определен срок. Срочни трудови договори могат да се сключват в следните случаи:

- a) когато работникът се наема за изпълнението на конкретна задача, която е самостоятелна спрямо цялостната дейност на предприятието, има отделен предмет и ще бъде изпълнявана за определено време, което обаче не може да бъде посочено със сигурност. [...]
- b) когато това се налага от пазарните условия, работната натовареност или от прекомерно големия обем на поръчки, дори да става въпрос за обичайната дейност на предприятието. [...]
- c) при заместване на отсъстващи работници, които имат право да си запазят работното място, при условие че в трудовия договор се посочат името на заместения работник и причините за заместването“.

12 Съгласно член 15, параграф 6, първа алинея от този закон, без да се засягат особените правила за прекратяване на договорите и изрично установените правила за договорите за обучение, работниците на временни или срочни трудови договори имат същите права като работниците на трудови договори за неопределено време.

13 Член 49, параграф 1 от Закона за статута на работниците гласи:

„Трудовият договор се прекратява:

[...]

b) на законосъобразно уговорените основания, освен ако същите не представляват явна злоупотреба с права от страна на работодателя;

c) с изтичане на уговорения срок или с изпълнение на конкретната задача, предмет на договора. Овен в случаите на трудови договори за заместване при отсъствие на работник и при незаета по съответния ред длъжност и в случаите на трудови договори за обучение при прекратяване на договора работникът има право на обезщетение в размер на дванадесетдневно трудово възнаграждение за всяка прослужена година или на обезщетението, евентуално предвидено в приложимата в случая специална правна уредба.

[...]

l) по предвидените в закона обективни причини;

[...]“.

14 Съгласно член 52 от Закона за статута на работниците „обективни причини“, които могат да бъдат основание за прекратяване на трудовия договор, са неработоспособност, установена или настъпила след фактическото започване на работа, неприспособяване на работника към нормалните технически промени на работното му място, икономически, технически, организационни или производствени причини, когато броят на съкратените работни места е по-нисък от този, който се изисква, за да може прекратяването на трудовите договори да бъде окачествено като „колективно уволнение“, както и, при определени условия, повтарящи се отсъствия от работа, дори и по уважителни причини.

15 Съгласно член 53, параграф 1, буква b) от Закона за статута на работниците при прекратяване на трудовия договор по някоя от причините, посочени в член 52, едновременно с връчването на писменото предизвестие на работника се изплаща обезщетение в размер на двадесетдневно трудово възнаграждение за всяка прослужена година, като за периодите, по-кратки от година, то се изчислява пропорционално на броя отработени месеци и не може да надвишава дванадесет месечни възнаграждения.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

16 На 1 ноември 2012 г. г-н Moreira Gómez е назначен от Grupo Norte като хигиенист по трудов договор за частично заместване по смисъла на член 12, параграф 6 от Закона за статута на работниците за 28,12 часа седмично, тоест за 75 % от нормалното работно време, в Hospital Montecelo de Pontevedra, която е възложила на Grupo Norte извършването на услуги по почистване. Този договор е сключен с цел да бъде заместена на тази работа майката на г-н Moreira Gómez, която се е пенсионирала частично и е намалила работното време и трудовото си възнаграждение със 75 %. Страните по посочения договор се уговарят, че същият се прекратява на 18 септември 2015 г., на която дата майката на г-н Moreira Gómez трябва да се пенсионира напълно.

17 На 18 септември 2015 г. Grupo Norte уведомява г-н Moreira Gómez, че договорът му е прекратен, и престава да го осигурява.

- 18 Г-н Moreira Gómez предявява пред Juzgado de lo Social nº 2 de Pontevedra (Съд по трудови спорове № 2, Понтеведра, Испания) иск срещу Grupo Norte за признаване на уволнението за незаконно. В подкрепа на иска си той изтъква, че обичайната практика в Hospital Montecelo de Pontevedra е, че когато замествано лице, работещо като хигиенист, се пенсионира напълно, заместващият работник да бъде нает по трудов договор за неопределено време от предприятието, на което е възложено почистването на здравното заведение.
- 19 Grupo Norte оспорва съществуването на такава практика, като посочва, че принципът на свободната стопанска инициатива му позволява да наеме лице по свой избор на въпросната длъжност. Това дружество изтъква също така, че договорът г-н Moreira Gómez е законосъобразно прекратен с изтичане на уговорения срок, а именно пълното пенсиониране на заместващата работничка.
- 20 Juzgado de lo Social nº 2 de Pontevedra (Съд по трудови спорове № 2, Понтеведра) признава уволнението на г-н Moreira Gómez за незаконно и осъжда Grupo Norte по свой избор да възстанови работника на работа или да му изплати обезщетение.
- 21 Grupo Norte обжалва решението на Juzgado de lo Social nº 2 de Pontevedra (Съд по трудови спорове № 2, Понтеведра) пред запитващата юрисдикция.
- 22 Последната счита прекратяването на разглеждания в главното производство договор за частично заместване за законосъобразно, тъй като този договор отговаря на всички законови изисквания, Grupo Norte го е прекратило в предвидения в него момент и за това дружество не съществува произтичащо от обичайна практика задължение при изтичане на договора да наеме г-н Moreira Gómez по трудов договор за неопределено време.
- 23 Според запитващата юрисдикция испанското право предвижда, че всеки работник, независимо дали е нает по трудов договор за неопределено време, или по срочен трудов договор, може да бъде уволнен по някоя от „обективните“ причини, посочени в член 52 от Закона за статута на работниците, и на това основание да получи предвиденото в член 53 от този закон обезщетение в размер на двадесетдневното му възнаграждение за всяка прослужена година. Макар основанията за прекратяване на срочния трудов договор да са също обективни, а именно настъпването на конкретна дата, изпълнението на задачата, предмет на договора, или настъпването на определено събитие, съгласно член 49, параграф 1, буква с) от посочения закон изплащаното в такъв случай обезщетение е само дванадесетдневното трудово възнаграждение за всяка прослужена година. В случая договорът на г-н Moreira Gómez е прекратен с изтичане на предвидения в него срок, а именно датата на пълното пенсиониране на заместващата работничка.
- 24 Запитващата юрисдикция отбелязва, че основанията за уволнение по член 52 от Закона за статута на работниците са непредвидими, което според нея оправдава различния размер на обезщетенията, тъй като целта на обезщетението, предвидено в член 53 от посочения закон, е да компенсира предсрочното прекратяване на договора по волята на само една от страните.
- 25 Освен това, с въвеждането на срочния трудов договор за частично заместване испанският законодател се е отклонил от принципа на стабилност на заетостта както за да позволи на предприятията да наемат временно работници и да определят срока на договорите на тези работници, така и за да им предостави средство за приключване на отношенията с работници с постоянни трудови договори за сравнение. Въпреки това при прекратяването на срочен трудов договор за частично заместване и на трудов договор за неопределено време се изплащат различни обезщетения.

- 26 Тези обстоятелства карат Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Висш съд на Галисия, Испания) да се пита дали тази разлика представлява различно третиране, което е забранено от Рамковото споразумение.
- 27 В случай че отговорът е утвърдителен, запитващата юрисдикция иска да се установи дали може да се счита, че това различно третиране е оправдано от целите на социалната политика.
- 28 Запитващата юрисдикция посочва, че ако не може да се счита, че различното третиране е оправдано от целите на социалната политика, не би било възможно член 49, параграф 1, буква с) от Закона за статута на работниците да се тълкува в съответствие с Рамковото споразумение. При тези обстоятелства тази юрисдикция се пита дали, предвид практиката на Съда, установена с решения от 22 ноември 2005 г., Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), 19 януари 2010 г., Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), 13 септември 2011 г., Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573), и 19 април 2016 г., DI (C-441/14, EU:C:2016:278), забраната за различно третиране на работниците на срочни и на постоянни трудови договори и на трудови договори произтича и от принципите на равенство и на недискриминация, закрепени в членове 20 и 21 от Хартата.
- 29 При тези обстоятелства Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Висш съд на Галисия) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) Следва ли прекратяването на трудовия договор поради „обективни обстоятелства“ по член 49, параграф 1, буква с) от Закона за статута на работниците и прекратяването на трудовия договор поради „обективни причини“ по член 52 от Закона за статута на работниците да се считат за „сходни положения“ за целите на принципа на равнопоставеност между работниците на срочен трудов договор и на трудов договор за неопределено време и съответно различните обезщетения в единия и в другия случай да се считат за неравно третиране на работниците на срочен трудов договор и на трудов договор за неопределено време, забранено с Директива [1999/70]?
 - 2) При утвърдителен отговор, следва ли че целите на социалната политика, оправдали въвеждането на договора за частично заместване, съгласно клауза 4, точка 1 от [Рамковото споразумение] оправдават и различното третиране, изразяващо се в по-неблагоприятно обезщетяване при прекратяване на трудовото правоотношение, при положение че работодателят свободно решава договора за частично заместване да бъде за определен срок?
 - 3) Ако се приеме, че липсва разумно основание съгласно клауза 4, точка 1, следва ли за целите на гарантиране на полезното действие на Директива 1999/70 да се приеме, че предвиденото в посочената по-горе испанска правна уредба неравно третиране на работниците на срочен трудов договор и на трудов договор за неопределено време при обезщетяване поради прекратяване на договорното правоотношение представлява една от забранените с член 21 от [Хартата] форми на дискриминация и съответно противоречи на принципите на равно третиране и на недопускане на дискриминация, които са сред основните принципи на правото на Съюза?“.
- 30 С писмо, подадено в секретариата на Съда на 25 април 2017 г., испанското правителство прави искане по член 16, трета алинея от Статута на Съда на Европейския съюз за това Съдът да заседава в голям състав.

По преюдициалните въпроси

По първия и втория въпрос

По допустимостта

- 31 Grupo Norte оспорва допустимостта на първия и втория въпрос. Първият въпрос всъщност бил за сравняване на различните причини за прекратяване на трудов договор, предвидени от испанското право. Така запитващата юрисдикция целяла да получи от Съда тълкуване не на правото на Съюза, а на националното право. Също така с втория си въпрос запитващата юрисдикция само искала от Съда да упражни контрол по отношение на свързаните със социалната политика причини, поради които испанският законодател е предвидил трудовия договор за частично заместване. Ето защо Съдът не бил компетентен да отговори на тези въпроси.
- 32 В това отношение е вярно, че съгласно постоянната съдебна практика Съдът не следва да се произнася по тълкуването на национални разпоредби, тъй като това тълкуване попада в изключителната компетентност на националните юрисдикции (решение от 23 ноември 2017 г., ЧЕЗ Електро България и Фронтекс Интернешънъл, C-427/16 и C-428/16, EU:C:2017:890, т. 30 и цитираната съдебна практика).
- 33 Въпреки това следва да се констатира, че така както са формулирани от запитващата юрисдикция, първият и вторият въпрос са за тълкуване не на испанското право, а на правото на Съюза, и по-специално на принципа на недопускане на дискриминация, както е конкретизиран в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, а това тълкуване е от компетентността на Съда.
- 34 Предвид изложеното по-горе следва да се приеме, че тези въпроси са допустими.

По същество

- 35 С първия и втория въпрос, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, съгласно която обезщетението, което се изплаща на работниците, наети по срочни трудови договори за покриване на работното време, освободено от частично пенсиониран работник, като разглеждания в главното производство договор за частично заместване, при изтичане на срока, за който са сключени тези договори, е в по-нисък размер от обезщетението, което се изплаща на работниците по трудови договори за неопределено време при прекратяване на техните трудови договори на обективно основание.
- 36 В това отношение следва да се припомни, че съгласно клауза 1, буква а) от Рамковото споразумение една от неговите цели е да подобри качеството на срочната работа, като гарантира спазването на принципа на недопускане на дискриминация. Аналогично в третата алинея от преамбюла на Рамковото споразумение се уточнява, че то „илюстрира желанието на социалните партньори да създадат обща рамка за осигуряване на равно третиране на работниците на срочен трудов договор, като ги закриля срещу дискриминация“. В това отношение в съображение 14 от Директива 1999/70 се посочва, че целта на Рамковото споразумение по-специално е да се подобри качеството на срочната работа, като се определят минимални изисквания, така че да се гарантира прилагането на принципа на недопускане на дискриминация (решения от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 47, от 12 декември 2013 г., Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, т. 40 и от 13 март 2014 г., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 22).

- 37 Рамковото споразумение, и по-специално клауза 4 от него, има за цел да приложи посочения принцип спрямо работниците на срочен трудов договор, за да се попречи на работодателите да използват подобно трудово правоотношение като средство за лишаване на тези работници от правата, признати на работниците на постоянни трудови договори (решения от 13 септември 2007 г., *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 37, от 22 декември 2010 г., *Gavieiro Gavieiro* и *Iglesias Torres*, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 48 и от 13 март 2014 г., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 23).
- 38 Като се имат предвид целите на Рамковото споразумение, припомнени в предишните две точки, клауза 4 от него следва да се разбира като изразяваща принцип на социалното право на Съюза, който не може да се тълкува стеснително (решения от 22 декември 2010 г., *Gavieiro Gavieiro* и *Iglesias Torres*, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 49 и от 13 март 2014 г., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 24; вж. в този смисъл решение от 13 септември 2007 г., *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 38).
- 39 Важно е да се припомни, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение въвежда забрана работниците на срочни трудови договори да се третират — само защото работят по срочен договор — по по-неблагоприятен начин по отношение на условията за наемане на работа спрямо работниците на постоянни трудови договори за сравнение, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини.
- 40 В случая следва да се отбележи, на първо място, че след като трудовият договор на г-н *Moreira Gómez* се прекратява на точно определена дата, той е „работник на срочен трудов договор“ по смисъла на клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение.
- 41 Ето защо, на второ място, следва да се определи дали изплащането на обезщетение от работодателя поради прекратяването на трудов договор се обхваща от понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение. В това отношение Съдът е приел, че решаващият критерий, за да се определи дали дадена мярка се обхваща от това понятие, е именно наемането на работа, тоест трудовото правоотношение, установено между работника и неговия работодател (решения от 12 декември 2013 г., *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, т. 35 и от 13 март 2014 г., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 25).
- 42 Така Съдът е приел, че от това понятие се обхващат по-специално правилата за определяне на срока на предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор (вж. в този смисъл решение от 13 март 2014 г., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 29).
- 43 Всъщност Съдът е уточнил, че тълкуване на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, което изключва от определението на това понятие условията за прекратяване на срочен трудов договор, би ограничило — в противоречие с посочената в тази разпоредба цел — приложното поле на закрилата срещу дискриминация, предоставена на работниците на срочен трудов договор (решение от 13 март 2014 г., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 27).
- 44 Тези съображения обаче са изцяло относими към обезщетението, което се изплаща на работник поради прекратяването на трудовия му договор с неговия работодател, тъй като това обезщетение се предоставя заради трудовото правоотношение, което е било установено между тях (вж. решение от 14 септември 2016 г., *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 31).
- 45 Следователно обезщетение като разглежданото в главното производство се обхваща от понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение.

- 46 На трето място, следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда принципът на недопускане на дискриминация, който е намерил конкретен израз в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, изисква да не се третира по различен начин сходни положения и да не се третира еднакво различни положения, освен ако такова третиране не е обективно обосновано (вж. в този смисъл решение от 8 септември 2011 г., *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, т. 65 и цитираната съдебна практика).
- 47 В това отношение принципът на недопускане на дискриминация се прилага и конкретизира с Рамковото споразумение единствено по отношение на различното третиране на работниците на срочен трудов договор спрямо работниците на постоянен трудов договор за сравнение (решение от 14 септември 2016 г., *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 37 и цитираната съдебна практика).
- 48 Съгласно постоянната практика на Съда, за да се прецени дали съответните лица извършват същата или подобна работа по смисъла на Рамковото споразумение, в съответствие с клауза 3, точка 2 и клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение следва да се установи дали — предвид съвкупност от фактори, като естеството на работата, изискванията за квалификация и условията на труд — може да се приеме, че тези лица се намират в сходно положение (решения от 18 октомври 2012 г., *Valenza и др.*, C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 42 и цитираната съдебна практика и от 13 март 2014 г., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 31).
- 49 В случая запитващата юрисдикция, която единствена е компетентна да прецени фактите, следва да определи дали докато е работел за Grupo Norte по срочен трудов договор за частично заместване, г-н Moreira Gómez се е намирал в положение, сходно на това на работниците, наети за неопределено време от същия работодател и през същия период (вж. по аналогия решения от 8 септември 2011 г., *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, т. 67, от 18 октомври 2012 г., *Valenza и др.*, C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 43 и от 13 март 2014 г., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 32).
- 50 С тази уговорка, от данните, с които разполага Съдът, следва, че докато е работел за Grupo Norte, г-н Moreira Gómez е заемал същата длъжност „хигиенист“ като работничката, която е замествал частично до пълното ѝ пенсиониране, длъжност, за която впрочем не се е изисквала специална квалификация.
- 51 Следователно, освен ако запитващата юрисдикция не установи друго при окончателната преценка на всички относими факти, следва да се приеме, че положението на работник на срочен трудов договор като г-н Moreira Gómez е било сходно с положението на работник на трудов договор за неопределено време, нает от Grupo Norte за изпълнението на същата работа като хигиенист.
- 52 При това положение следва да се провери дали съществува обективна причина, която да оправдава това, че при изтичане на срока на трудовия договор за частично заместване на съответния работник се изплаща обезщетение в по-нисък размер от изплащаното на работник на трудов договор за неопределено време при уволнение по някоя от причините, посочени в член 52 от Закона за статута на работниците.
- 53 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда понятието „обективни причини“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се разбира в смисъл, че не допуска обосноваване на различното третиране на работниците на срочен трудов договор и тези на постоянен трудов договор с обстоятелството, че това различно третиране е предвидено от обща и абстрактна национална норма като закон или колективен трудов договор (решения от 13 септември 2007 г., *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509,

т. 57 и от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 54, както и определение от 22 март 2018 г., Centeno Meléndez, C-315/17, непубликувано, EU:C:2018:207, т. 62).

- 54 Отново съгласно постоянната съдебна практика посоченото понятие изисква констатираното неравно третиране да бъде оправдано от наличието на точни и конкретни характеристики на съответното условие за наемане на работа в особения му контекст и въз основа на обективни и прозрачни критерии, позволяващи да се провери дали това третиране отговаря на реална потребност, дали е годно за постигане на преследваната цел и дали е необходимо в това отношение. Посочените характеристики могат да произтичат по-специално от специфичното естество на задачите, за чието изпълнение са сключени срочни трудови договори, и от присъщите на тези задачи особености или евентуално от преследването на законосъобразна цел на социалната политика на държава членка (решения от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 53 и от 14 септември 2016 г., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 45, както и определение от 22 март 2018 г., Centeno Meléndez, C-315/17, непубликувано, EU:C:2018:207, т. 65).
- 55 В случая испанското правителство се позовава на това, че контекстът, в който се плаща обезщетение като предвиденото в член 49, параграф 1, буква с) от Закона за статута на работниците при изтичане на срочния трудов договор за частично заместване, е различен от този, в който се плаща обезщетението в по-висок размер, предвидено при уволнение поради някоя от причините, посочени в член 52 от този закон, каквито са икономическите, техническите, организационните или производствените причини у работодателя, когато броят на съкратените работни места е по-нисък от този, който се изисква, за да може прекратяването на трудовите договори да бъде окачествено като колективно уволнение. Посоченото правителство по същество подчертава, че макар първото обезщетение да е предвидено от испанския законодател с цел да се предотврати прекомерното използване на срочни трудови договори и да се увеличи стабилността на заетостта, то се изплаща при настъпване на събитие, което е могло да бъде предвидено от работника при сключването на срочния трудов договор. Следователно това обезщетение, за разлика от второто, нямало за цел да компенсира работника за това, че вследствие на уволнението поради някоя от причините, посочени в споменатия член 52, не са се изпълнили оправданите му очаквания, че трудовото правоотношение ще просъществува. Тази разлика позволявала да се обясни защо размерът на обезщетението, предоставяно на работника при прекратяване на трудовия му договор, не е един и същ в двата случая.
- 56 В това отношение следва да се отбележи, че обезщетение като дължимото от Grupo Norte при прекратяването на трудовия договор на г-н Moreira Gómez, за който още при сключването му е било предвидено, че ще се прекрати при пълното пенсиониране на заместващата работничка, се вписва в контекст, който от фактическа и правна гледна точка чувствително се различава от контекста на прекратяване поради някоя от причините, посочени в член 52 от Закона за статута на работниците, на трудов договор, сключен от работник за неопределено време.
- 57 Всъщност от определението на понятието „срочен трудов договор“, дадено в клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение, следва, че такъв договор престава да действа за в бъдеще с изтичането на срока, който е определен за този договор и който може да е обвързан с изпълнението на специфична задача, с настъпването на определено събитие или, както е в случая, с настъпването на конкретна дата. Така още от момента на сключването на срочен трудов договор страните по него знаят за датата или събитието, с която/което е обвързан срокът. Този срок ограничава продължителността на трудовото правоотношение, без да е необходимо волеизявление на страните в този смисъл след сключването на посочения договор.

- 58 За разлика от това, прекратяването на трудов договор за неопределено време по инициатива на работодателя по някоя от причините, предвидени в член 52 от Закона за статута на работниците, е следствие от настъпването на обстоятелства, които не са били предвидени към момента на сключването на договора и прекъсват нормалното развитие на трудовото правоотношение. Както следва от обясненията на испанското правителство, припомнени в точка 55 от настоящото решение, и както подчертава генералният адвокат в точка 60 от заключението си, член 53, параграф 1, буква b) от Закона за статута на работниците изисква в този случай на уволнения работник да се изплати обезщетение в размер на двадесетдневно трудово възнаграждение за всяка прослужена година именно като компенсация за това неочаквано прекратяване на трудовото правоотношение и за неудовлетворените оправдани очаквания за стабилност на посоченото правоотношение, които работникът може да е имал към този момент.
- 59 В последната хипотеза испанското право не третира работниците на срочни договори различно от работниците на постоянни договори за сравнение, тъй като член 53, параграф 1, буква b) от Закона за статута на работниците предвижда, че работникът, независимо от това дали договорът му е за определен срок или за неопределено време, по закон има право на обезщетение в размер на двадесетдневно трудово възнаграждение за всяка прослужена година.
- 60 Ето защо при тези обстоятелства следва да се приеме, че различната цел на обезщетенията, предвидени съответно в член 49, параграф 1, буква с) и член 53, параграф 1, буква b) от Закона за статута на работниците, които се изплащат в коренно различен контекст, представлява обективна причина, оправдаваща разглежданото различно третиране.
- 61 Предвид всички изложени по-горе съображения на първия и втория въпрос следва да се отговори, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, съгласно която обезщетението, което се изплаща на работниците, наети по срочни трудови договори за покриване на работното време, освободено от частично пенсиониран работник, като разглеждания в главното производство договор за частично заместване, при изтичане на срока, за който са сключени тези договори, е в по-нисък размер от обезщетението, което се изплаща на работниците на трудови договори за неопределено време при прекратяване на техните трудови договори на обективно основание.

По третия въпрос

- 62 Видно от акта за преюдициално запитване, третият въпрос е поставен само с оглед на евентуален утвърдителен отговор на първия и втория въпрос. Предвид отговора на първите два въпроса, на третия не е необходимо да се отговаря.

По съдебните разноски

- 63 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (голям състав) реши:

Клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на 18 март 1999 г., което се съдържа в приложение към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между

Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР), трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, съгласно която обезщетението, което се изплаща на работниците, наети по срочни трудови договори за покриване на работното време, освободено от частично пенсиониран работник, като разглеждания в главното производство договор за частично заместване, при изтичане на срока, за който са сключени тези договори, е в по-нисък размер от обезщетението, което се изплаща на работниците на трудови договори за неопределено време при прекратяване на техните трудови договори на обективно основание.

Подписи